

THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR UNTUK MENGANALISIS PERILAKU PERAWAT DALAM PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN KEPROFESIAN KEPERAWATAN (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT)

Neny Rif'ah, Sandra Dewi, Rina Anindita

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: rifah.neny@gmail.com, sandra@esaunggul.ac.id, ranindita@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima
5 Maret 2022
Direvisi
15 Maret 2022
Disetujui
25 Maret 2022

Kata Kunci:

Keyakinan (Belief)
Perawat;
Pembelajaran Di
Tempat Kerja;
Lingkungan Kerja;
Motivasi Perawat
dan Perilaku
Perawat

ABSTRAK

Pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuing Professional Development / CPD*) bagi perawat dilaksanakan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kompetensi perawat agar tetap dapat melaksanakan tugas berorientasi pada proses dan keselamatan pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keyakinan (belief) perawat tentang pentingnya aktivitas pembelajaran di tempat kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku perawat dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan keperawatan di Rumah Sakit Port Medical Center melalui motivasi perawat sebagai variabel intervening. Konsep penelitian menggunakan *Theory of Planned Behavior*. Metode: Metode penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas berdasarkan dimensi waktu crosssectional. Populasi pada penelitian ini menggunakan 60 orang perawat sebagai sampel jenuh. Teknik analisis dengan kuesioner dan diuji menggunakan path analysis Hasil: Terdapat pengaruh positif antara Keyakinan (Belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan (*Continuing Professional Development*) di Rumah Sakit Port Medical Center Melalui Motivasi Perawat Sebagai Variabel Intervening. Implikasi: Penelitian ini membantu manajemen rumah sakit khususnya bagian Pendidikan dan Pelatihan untuk mengembangkan suatu sistem pembelajaran yang efektif dan efisien khususnya pembelajaran di tempat kerja seperti halnya program siang klinik yang diadakan dalam satu minggu sekali selama 30 menit untuk merefreshing ilmu mengenai penyakit ataupun tindakan medis.

ABSTRACT

Continuing Professional Development (CPD) for nurses is carried out in order to maintain and improve the competence of nurses so that they can continue to carry out process-oriented tasks and patient safety. The purpose of this study was to analyze the effect of nurses' beliefs about the importance of learning activities in the workplace, and the work environment on the behavior of nurses in continuing professional development of nursing at the Port Medical Center Hospital through nurses' motivation as an intervening variable. The research concept uses the Theory of Planned Behavior. Methods: This research method uses a quantitative approach with a causality design based on cross-sectional time dimensions. The population in this study used 60 nurses as a

How to cite:

Neny Rif'ah, Sandra Dewi, Rina Anindita (2022) Theory Of Planned Behaviour Untuk Menganalisis Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan (Continuing Professional Development). *Jurnal Health Sains* 3(3). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.443>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

Keywords:

*Nurse's Belief;
Workplace
Learning; Work
environment; Nurse
Motivation and
Nurse Behavior*

saturated sample. The analysis technique was using a questionnaire and tested using path analysis Results: There is a positive influence between Nurse Beliefs About the Importance of Learning Activities in the Workplace and Work Environment on Nurse Behavior in Nursing Professional Continuing Development (Continuing Professional Development) at Port Medical Center Hospital Through Nurse Motivation as an Intervening Variable. Implications: This research helps hospital management, especially the Education and Training section to develop an effective and efficient learning system, especially learning in the workplace such as the clinical afternoon program which is held once a week for 30 minutes to refresh knowledge about disease or medical action.

Pendahuluan

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI No 44 tahun 2009). Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan jasa pelayanan ditentukan oleh kualitas SDM. Perawat merupakan SDM terbesar yang ada di rumah sakit. Perilaku perawat dalam pengembangan professional penting untuk diteliti oleh karena perawat merupakan bagian integral dalam perawatan pasien dan berperan penting dalam peningkatan mutu rumah sakit dan memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan pasien dengan kompetensi yang memadai.

(Ajzen, 1985), dalam Theory of Planned Behaviour menjelaskan bahwa perilaku individu ditentukan oleh keinginan atau niat (behavior intention) individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu atau sebaliknya dan juga dipengaruhi oleh faktor yang dapat menghambat atau mendukung tercapainya niat untuk berperilaku (*perceived behavioral control*). Niat (intention) merupakan komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu. Tingkah laku disini merupakan sebuah perilaku yang akan dilakukan oleh perawat berupa tindakan langsung atau perilaku aktual (*actual behavior*) perawat

dalam berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan professional.

The American Nurse Association ((ANA), 2011) mengartikan Continung Professional Development (CPD) sebagai bentuk keaktifan perawat dalam kegiatan pembelajaran yang berguna untuk meningkatkan praktik profesional atau sebagai alternatif untuk mendukung karir perawat. Pengembangan professional berkelanjutan (CPD) bagi perawat dilaksanakan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kompetensi perawat agar tetap dapat melaksanakan tugas berorientasi pada proses dan keselamatan pasien (PerMenKes No.40 tahun 2017). Dampak dari menurunnya perilaku perawat dalam mempertahankan kompetensi serta kurangnya kegiatan pengembagn professional akan berkontribusi terhadap insiden keselamatan pasien.

Berdasarkan laporan data mutu KPRS RS Port Medical Center pada tahun 2020 didapatkan masih ditemukannya kasus Insiden Keselamatan Pasien (IKP) yang terjadi di RS Port Medical Center. Masih ditemukannya kasus IKP, dikhawatirkan dapat mengurangi mutu pelayanan RS Port Medical Center. Agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan, maka dirasa perlu untuk perawat melakukan pengembangan berkelanjutan keprofesian.

Terdapat beragam kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan oleh perawat (Speet & Francke, 2004). Menurut (Eraut*, 2004) kegiatan belajar bisa di dapat dari pembelajaran formal maupun informal. Menurut Van der Klink & Strumer (2004) pembelajaran formal ditujukan pada isi dan tujuan yang tetap mengacu pada pembelajaran yang direncanakan secara sengaja. Pembelajaran di tempat kerja dapat melalui interaksi antara karyawan, Ini termasuk partisipasi dalam pekerjaan, kerja tim dengan orang lain, menerima tantangan dan berurusan dengan pasien dan anggota keluarga mereka (Nevalainen et al.,2018) Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi individu dalam melakukan pengembangan profesional, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Beal & Riley, 2019) menjelaskan bahwa budaya keperawatan signifikan berpengaruh terhadap budaya organisasi secara keseluruhan. Sementara (Brekelmans et al., 2016) menyebutkan motivasi perawat, pentingnya kegiatan CPD serta kondisi kerja adalah factor factor yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan kegiatan CPD.

Penelitian ini, peneliti meyakini bahwa Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesional Keperawatan.

Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja berkaitan dengan aktivitas perawat dalam memberikan pelayanan sehari-hari di rumah sakit yang diyakini dapat menambah pengetahuan dirinya. (Baert,1998) menjelaskan pembelajaran di tempat kerja merupakan pembelajara informal yang merupakan saluran penting untuk meningkatkan kompetensi kelompok social dan dipengaruhi oleh karakteristik pembelajar, karakteristik proses pembelajaran

dan pelatihan serta konteks proses pembelajaran. Karakteristik individu penting diketahui untuk membentuk iklim belajar yang baik. Pembelajaran di tempat kerja adalah pendekatan pembelajaran terbaik dan mengisi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang tidak didapat diisi dari oleh pembelajaran formal (Puteh et al., 2015). Demikian pula yang di paparkan oleh (Adanu, 2007) bahwa pembelajaran di tempat kerja diklaim sebagai yang terbaik dan secara akurat digambarkan sebagai pembelajaran sepanjang hayat. Brekelmans et al. (2016) menjelaskan bahwa ketika perawat merasa yakin pengembangan profesional adalah penting, maka perawat akan mengejanya. Terdapat beberapa penelitian yang relevan yang menjelaskan bahwa keyakinan berpengaruh terhadap perilaku seseorang antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Gao & Huang, 2019) menunjukkan bahwa faktor keyakinan antara lain komunikasi, personalisasi dan pengalaman berpengaruh terhadap perilaku individu.

Lingkungan Kerja adalah lingkungan orang-orang bekerja yang mencakup pengaturan fisik, pekerjaan itu sendiri, fitur organisasi dan bahkan aspek ekstraorganisasi (Briner, 2000). Lingkungan kerja fisik lebih terlihat transparan. Namun untuk lingkungan kerja psikologis, mempengaruhi kurang langsung dan kurang transparan, yang mana mempengaruhi perasaan pekerja, pikiran dan perilaku. Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesional. Terdapat dua (2) lingkungan organisasi yang relevan dengan kesejahteraan karyawan yaitu struktur organisasi dan budaya organisasi. Menurut De Rick Baert (1996), untuk meningkatkan partisipasi individu maka perlu menciptakan adanya iklim pembelajaran yang positif (a positive learning climate). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khan & Kiran, 2018) yang menjelaskan bahwa factor

organisasi (struktural, budaya psikologisosial), dan faktor tugas (tekanan pekerjaan, emosional, autonom dan fungsi nilai pembelajaran) beserta dimensinya berpegaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional individu dan keahlian kerja.

Motivasi perawat adalah salah satu faktor paling signifikan yang diidentifikasi berkontribusi terhadap partisipasi dalam CPD. (Deci & Ryan, 1985) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Brekelmans et al. (2016) menyebutkan motivasi perawat dalam CPD mengacu pada alasan perawat untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional yang mungkin timbul dari kebutuhan berbeda.

(Burrow et al., 2016) menyebutkan bahwa faktor motivasi perawat untuk ikut dalam program CPD antara lain yaitu dorongan personal dan profesional serta pengaruh di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Suangga & Tuppal, 2017) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan secara signifikan terhadap keterampilan berpikir kritis diantara perawat Indonesia dimana mereka memiliki motivasi sedang hingga tinggi dalam mengejar pengembangan pendidikan professional.

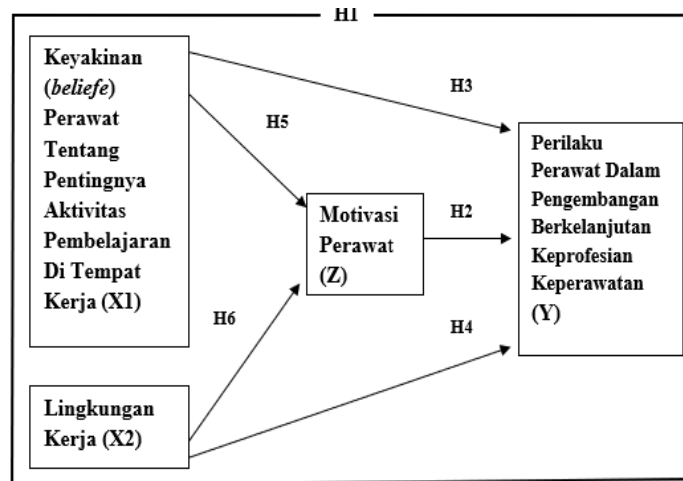
Rumah Sakit Port Medical Center merupakan rumah sakit swasta kelas C yang berada di daerah Tanjung Priok, Jakarta Utara. Rumah Sakit ini berdiri sejak tahun

2003. Pelayanan yang diberikan adalah pelayanan kesehatan untuk pasien umum, asuransi BPJS maupun asuransi swasta. RS Port Medical Center saat ini sudah terakreditasi Utama oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada bulan November 2019. Saat ini RS Port Medical Center memiliki 60 orang perawat dengan latar pendidikan D3 92%, dan S1 Keperawatan 8%. Sementara untuk level kompetensi : PK I 8 %, PK II 47 %, dan PK III 45 %. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keyakinan (belief) perawat tentang pentingnya aktivitas pembelajaran di tempat kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku perawat dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan keperawatan di Rumah Sakit Port Medical Center melalui motivasi perawat sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian

A. Design

Design penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah design kausalitas berdasarkan dimensi waktu crosssectional. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif kausalitas. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui pengambilan data dilakukan secara pemberian kuesioner. Waktu Penelitian berlangsung selama bulan Juli 2021 sampai dengan Desember 2021.



Gambar 1.
Konstelasi Penelitian

B. Sampel, Besar sampel, Teknik pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas dan memberikan pelayanan di RS Port Medical Center sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling yaitu sama dengan jumlah populasi.

C. Instrumen penelitian

Kuesioner data demografi digunakan untuk melihat karakteristik responden. Instrumen ini terdiri atas usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa bekerja, status kepegawaian dan unit kerja.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Kuisisioner penelitian terdiri dari 30 item pertanyaan yang terbagi dalam empat variabel, yaitu perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan, motivasi perawat, keyakinan (*belief*) perawat tentang pentingnya aktivitas pembelajaran di tempat kerja dan lingkungan kerja. Kuisisioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban

untuk disampaikan kepada sampel penelitian dengan skala Likert.

Kuesioner keyakinan (*belief*) perawat tentang pentingnya aktivitas pembelajaran di tempat kerja digunakan untuk mengukur penilaian keyakinan akan pentingnya aktivitas pembelajaran di tempat kerja dalam hal perilaku dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan. Peneliti memodifikasi instrumen berdasarkan PerMenKes No.40 Tahun 2017 dimana instrument keyakinan (*belief*) perawat tentang pentingnya aktivitas pembelajaran di tempat kerja terdiri dari 8 indikator. Skala pengukuran kuisisioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Kuesioner lingkungan kerja digunakan untuk mengukur penilaian lingkungan kerja perawat dalam hal perilaku dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan. Peneliti memodifikasi instrument ([Watkins & Marsick, 2003](#)). Instrument lingkungan kerja terdiri dari 6 indikator. Skala pengukuran kuisisioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Kurang setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Kuesioner motivasi digunakan untuk menilai motivasi perawat terhadap perilaku dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan. Peneliti memodifikasi instrument motivasi berdasarkan teori dan penelitian oleh (Brekelmans et al., 2015). instrument motivasi terdiri dari 8 indikator. Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Kurang setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Kuesioner perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan digunakan untuk mengukur perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesiannya. Peneliti memodifikasi instrument PMK No.40 Tahun 2017. Instrument perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan terdiri dari 8 indikator. Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Kurang setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Kuesioner perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan digunakan untuk mengukur perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesiannya. Peneliti memodifikasi instrument PMK No.40 Tahun 2017. Instrument perilaku perawat dalam pengembangan berkelanjutan keprofesian keperawatan terdiri dari 8 indikator. Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Kurang setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Demografi Data

Karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang (11%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang (89%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar pegawai berada dalam kelompok usia diatas 35 tahun sebesar 42 orang (70%). Dari 60 responden yang diteliti berdasarkan pendidikan didominasi oleh Pendidikan Diploma sebesar 92% (55 orang). Selanjutnya responden yang diteliti berdasarkan masa kerja, sebesar 43% (26 orang) responden telah bekerja selama 10 tahun 57% (34 orang). Perawat yang sudah berstatus karyawan tetap sebesar 92% (55 orang), bukan karyawan tetap 8% (5 orang). Dan untuk distribusi perawat yang bekerja di unit IGD sebanyak 20% (12 orang), ICU 13,3% (8 orang), Rawat jalan 25 % (15 orang), Rawat inap 26% (16 orang), Ruang operasi 15% (9 orang). Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson menggunakan program aplikasi SPSS for Windows Versi 25.00. Pengujian tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban responden dari setiap item pertanyaan

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	r Hitung	Keterangan
Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperofesian Keperawatan	0.684	Valid
Motivasi Perawat	0.646	Valid
Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja	0.714	Valid
Lingkungan Kerja	0.673	Valid

Hasil perhitungan korelasi untuk uji validitas ditunjukkan dengan nilai r hitung, dimana nilai r hitung seluruh indikator lebih besar dari nilai r table yaitu 0,361 maka dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha. Reliabilitas adalah

alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dengan kriteria jika $r \text{ hitung} < 0,60$ berarti tidak reliabel dan jika $r \text{ hitung} > 0,60$ berarti reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperofesian Keperawatan	0.841	Reliable
Motivasi Perawat	0.789	Reliable
Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja	0.857	Reliable
Lingkungan Kerja	0.744	Reliable

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alfa dari setiap variabel di atas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten dalam mengukur masing-masing variable. Kemudian setelah pertanyaan dinyatakan valid dan reliable peneliti melakukan sampling menggunakan teknik analisis data deskriptif menggunakan Three Box Methode yang membagi

item skor pertanyaan menjadi rendah, sedang dan tinggi. Peneliti menganalisa dengan analisis deskriptif yang mana teknik analisis ini mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variable-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Teknik Analisis Indeks. Berdasarkan rata-rata indeks skor Three Box Methode maka didapatkan skor rata rata dari

masing masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Matriks Three Box Methode

Variabel	Skor			Perilaku
	Rendah (12 - 28)	Sedang (28 - 44)	Tinggi (44 - 60)	
Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan			47	Patuh
Motivasi Perawat			48,6	Termotivasi
Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja			52	Kognitif dan afektif positif
Lingkungan Kerja		41		Demotivasi

Berdasarkan kategori indeks skor berdasarkan three box methode, maka rata-rata tersebut masuk dalam kategori tinggi Untuk menguji pengaruh variable intervening digunakan metode analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui

pengaruh antara variabel X1, X2, dan Z terhadap Y. Selanjutnya, untuk menyelesaikan penghitungan analisis jalur, maka jalur antar variabel akan dipecah menjadi dua yaitu analisis jalur model 1 yang akan membahas pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dan analisis jalur model 2 yang akan membahas pengaruh X1 dan X2 terhadap Z.

Tabel 4
Uji Signifikansi Jalur Pertama

	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	978.455	3	326.152	104.891	.000 ^b
	Residual	174.128	56	3.109		
	Total	1152.583	59			

a. Dependent Variable: Perilaku Perawat

b. Predictors: (Constant), Motivasi Perawat, Lingkungan Kerja, Keyakinan Perawat

Tabel di atas, menunjukkan diketahui nilai probabilitas atau Sig dari uji F adalah 0,000. Karena nilai probabilitas, yakni 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi, yakni 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan

Motivasi Perawat (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y).

Pada analisis jalur model 2 ini digunakan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Z, maka didapatkan tabel coefficients dengan

perhitungan menggunakan SPSS 25

seperti dibawah ini:

Tabel 5.
Uji Signifikansi Jalur Kedua

	Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.858	2	361.929	61.929	.000 ^b
	Residual	333.125	57	5.844		
	Total	1.056.983	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Perawat

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keyakinan Perawat, X2, X1

Tabel 5 di atas, menunjukkan nilai probabilitas atau Sig dari uji F adalah 0,000. Karena nilai probabilitas, yakni 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi, yakni 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Perawat (Z).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur

yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independent (X) ke variable dependen (Y1) melalui variabel intervening (Y2). Jika z-value dalam harga mutlak > 1,96 berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independent terhadap variable dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2012).

Tabel 6
Uji Sobel

Variabel Bebas	Koefisien Jalur Ke-2	Std. Error	Variabel Mediasi	Koefisien Jalur Pertama	Std. Error	Sobel Test
Keyakinan Perawat	0.724	0.088	Motivasi Perawat	0.378	0.097	3.52
Lingkungan Kerja	0.177	0.102				1.58

Berdasarkan hasil uji sobel maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Nilai pengaruh variable Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja (X1) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesional Keperawatan (Y) dengan

Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 3,52 atau lebih besar dibandingkan 1,96 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variable Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja (X1) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesional

Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi adalah positif dan signifikan.

- b. Nilai pengaruh variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap nilai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variable mediasi sebesar 1,58 atau lebih kecil

dibandingkan 1,96 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi adalah positif namun tidak signifikan.

Dari serangkaian pembahasan uji hipotesa diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Tabel 7
Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	H1 : Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan melalui Motivasi Perawat sebagai variabel intervening	Diterima
2.	H2 : Motivasi Perawat berpengaruh positif terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan.	Diterima
3.	H3 : Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan.	Diterima
4.	H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan.	Diterima
5.	H5 : Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Perawat	Diterima
6.	H6 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi perawat	Diterima

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keyakinan (*belief*)

Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan melalui Motivasi Perawat sebagai Variabel Intervening.

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis pertama (Ha1) diterima artinya terdapat pengaruh Keyakinan (*belief*)

Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan di Rumah Sakit Port Medical Center melalui Motivasi Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan di RS Port Medical Center dipengaruhi oleh Keyakinan (*belief*) Perawat

Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat.

Berdasarkan penilaian indeks jawaban variabel melalui Three Box Methode maka dihasilkan bahwa rata-rata kuesioner dari variabel Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja, Motivasi Perawat dan Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan Keperawatan berada pada nilai yang Tinggi, artinya Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja, Motivasi Perawat dan Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan sudah berjalan dengan baik, untuk perlu adanya usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kembali agar diperoleh kualitas pelayanan yang baik. Namun untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai rata-rata Sedang, artinya menurut responden lingkungan kerja rumah sakit belum cukup kondusif dan nyaman terutama pada pernyataan nomor 1 yaitu semua orang saling membantu dalam mempelajari sesuatu dengan nilai indeks sebesar 27,2 dan berada pada kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit merasa Kerjasama tim dalam unit belum sepenuhnya terjadi hal ini salah satunya disebabkan kurangnya kegiatan kebersamaan yang dapat mendukung Kerjasama tim

misalnya gathering dari rumah sakit. Yang mana kegiatan gathering ini dapat meningkatkan rasa saling memiliki antar karyawan dan atasan.

Pada uji sobel ditemukan bahwa nilai pengaruh variabel Keyakinan Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja (X1) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi sebesar $3,52 > 1,96$ artinya pengaruh variabel Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja (X1) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi adalah positif dan signifikan. Artinya Keyakinan (*belief*) Perawat yang tinggi Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja akan mempengaruhi peningkatan Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan melalui adanya peningkatan Motivasi Perawat untuk berkembang.

Sementara nilai hasil uji sobel pengaruh variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 1,58 atau lebih kecil dibandingkan 1,96 sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (Y) dengan Motivasi Perawat (Z) sebagai variabel mediasi adalah positif namun tidak signifikan. Hal ini disebabkan pada uji deskriptif terdapat salah satu indikator dari variabel lingkungan kerja yang bernilai rendah artinya kerjasama tim belum sepenuhnya terjadi dalam rumah sakit. Untuk itu perlu adanya perbaikan agar diperoleh lingkungan kerja yang kondusif sehingga diperoleh peningkatan perilaku perawat dalam pengembangan profesional.

Keperawatan merupakan komponen kunci dari kualitas pelayanan kesehatan, karena perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dimana mereka bekerja dengan pasien setiap hari (Osei et al., 2019). Profesional keperawatan harus kompeten dalam praktek sehingga mereka memiliki dasar ilmiah untuk berkomunikasi dengan pasien dan orangtua serta perawat harus memiliki kemampuan untuk mengakses informasi yang relevan dan teknologi yang memadai di bidangnya (Organization., 2016). Dalam rangka memberikan pelayanan berkualitas maka perlu adanya pengembangan profesional perawat terutama yang dilakukan didalam lingkungan kerja perawat. Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat penting dijadikan elemen wajib dalam rangka meningkatkan

Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan.

2. Pengaruh Motivasi Perawat terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kedua (Ha2) diterima dimana variabel Motivasi Perawat terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansi Motivasi Perawat 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga (Ha2) Diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suangga & Tuppal, 2017) menyatakan bahwa faktor motivasi berkaitan secara signifikan terhadap pengembangan profesional perawat. Sementara hasil penelitian dari (Buphasiri et al., 2020) Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku partisipasi individu. Selanjutnya hasil penelitian dari (Tsoi et al., 2016) yang dilakukan di Irlandia pada tenaga farmasi, didapatkan bahwa motivasi berkorelasi positif terhadap CPD apoteker

3. Pengaruh Keyakinan (*Belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis ketiga (Ha3) Diterima, dimana variable

Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Ditempat Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansi Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Ditempat Kerja 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga (Ha3) Diterima.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gao & Huang, 2019) yang menjelaskan bahwa berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sadeghzadeh et al., 2019) menjelaskan bahwa keyakinan individu berpengaruh signifikan terhadap tindakan yang akan dilakukan, keyakinan ini dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan individu. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh terhadap (Ibrahim et al., 2020) perilaku meminum obat pada geriatri, hasilnya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keyakinan dan pengetahuan terhadap kepatuhan minum obat pada pasien geriatric

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis keempat (Ha4) diterima dimana variabel Lingkungan Kerja dan variabel Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keprofesian Keperawatan adalah 0,014 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga (Ha4) Diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khan & Kiran, 2018) yang menyatakan bahwa faktor organisasi (struktural, budaya psikologisosial) dan faktor tugas (tekanan pekerjaan, emosional, autonomy dan fungsi nilai pembelajaran) beserta dimensinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional individu dan keahlian kerja. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farid & Mukhadis, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan keprofesian, keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif dan peningkatan prestasi kerja individu.

5. Pengaruh Keyakinan (belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja terhadap Motivasi Perawat

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kelima (Ha5) diterima dimana variabel Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan variabel Motivasi Perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi Keyakinan (*belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja terhadap terhadap

Motivasi Perawat adalah 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga (Ha5) Diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh (Kao et al., 2011) yang menjelaskan bahwa keyakinan perilaku tentang pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengembangan profesional. Hasil penelitian tersebut juga menjelaskan terhadap manfaat yang didapat apabila mengikuti pengembangan profesional. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang (LaForce et al., 2017) dilakukan oleh yang menjelaskan bahwa keyakinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi partisipasi individu dalam suatu kegiatan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Perawat

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis keenam (Ha6) diterima dimana variabel Lingkungan Kerja dan variabel Motivasi Perawat memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Perawat adalah 0,045 dan nilai tersebut $< 0,05$ sehingga (Ha6) Diterima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erawati et al., 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pegawai. Lingkungan yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja begitu juga dengan sebaliknya.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh (Rasheed et al., 2020) dalam penelitiannya bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi pegawai. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa tidak hanya gaji yang lebih tinggi, tetapi lingkungan kerja dan pekerjaan yang dirancang akan menyebabkan motivasi individu akan meningkat.

7. Temuan Penelitian

Penelitian ini membuktikan bahwa Theory of Planned Behavior dapat membantu memprediksi perilaku individu untuk berperan aktif dalam suatu kegiatan yang mana faktor Keyakinan Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja sebagai belief perawat terhadap pentingnya pembelajaran di tempat kerja yang dilakukan di Rumah Sakit Port Medical Center. Keyakinan ini diperoleh dari pengetahuan atau pengalaman yang diperoleh atas manfaat atas dari keputusan pembelajaran yang diambil (Baert, 1998).

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dirangkum bahwa temuan pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif antara Keyakinan (*Belief*) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (*Continuing Professional Development*) di Rumah Sakit Port Medical Center Melalui Motivasi Perawat Sebagai Variabel Intervening. Maksudnya adalah Keyakinan (*Belief*) Perawat yang tinggi Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja, disertai dengan Lingkungan Kerja yang kondusif dapat

meningkatkan Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan di Rumah Sakit Port Medical Center dan perlu adanya Motivasi Perawat untuk menunjang peningkatan Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Keperawatan Keperawatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh positif antara Keyakinan (Belief) Perawat Tentang Pentingnya Aktivitas Pembelajaran Di Tempat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Perawat Dalam Pengembangan Berkelanjutan Keperawatan (*Continuing Professional Development*) di Rumah Sakit Port Medical Center Melalui Motivasi Perawat Sebagai Variabel Intervening.

BIBLIOGRAFI

- (ANA)., A. N. A. (2011). *Nursing: Scope and Standards of Practice, 2nd Edition*. Silver Spring, MD: Nursesbook.org.
- Adanu, T. S. A. (2007). Continuing professional development (CPD) in state-owned university libraries in Ghana. *Library Management*. [Google Scholar](#)
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In *Action control* (pp. 11–39). Springer. [Google Scholar](#)
- Baert, P. (1998). *To Julia Social Theory in the Twentieth Century*. [Google Scholar](#)
- Beal, J. A., & Riley, J. M. (2019). Best organizational practices that foster scholarly nursing practice in Magnet® hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 35(3), 187–194. [Google](#)

Scholar

- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., & van Wijk, K. (2015). The development and empirical validation of the Q-PDN: A questionnaire measuring continuing professional development of nurses. *Nurse Education Today*, 35(1), 232–238. [Google Scholar](#)
- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., Weststrate, J., & Geurdes, E. (2016). Factors influencing nurse participation in continuing professional development activities: Survey results from the Netherlands. *Nurse Education Today*, 40, 13–19. [Google Scholar](#)
- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(5), 299–303. [Google Scholar](#)
- Buphasiri, W., Aiyakorn, S., & Swasthaisong, S. (2020). *Motivation factors influencing volunteer behavior of people in the Nawa District, Nakhon Phanom Province*. [Google Scholar](#)
- Burrow, S., Mairs, H., Pusey, H., Bradshaw, T., & Keady, J. (2016). Continuing professional education: Motivations and experiences of health and social care professional's part-time study in higher education. A qualitative literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 63, 139–145. [Google Scholar](#)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [Google Scholar](#)
- Eraut*, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. [Google Scholar](#)
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and

- Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 22–30. [Google Scholar](#)
- Farid, M., & Mukhadis, A. (2016). Hubungan Motivasi Berprestasi, Kecakapan (Ability) dan Lingkungan Kerja Guru Dengan Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). *TEKNOLOGI DAN KEJURUAN*, 39(2), 135–144. [Google Scholar](#)
- Gao, B., & Huang, L. (2019). Understanding interactive user behavior in smart media content service: An integration of TAM and smart service belief factors. *Heliyon*, 5(12), e02983. [Google Scholar](#)
- Ibrahim, N. A., Edis, Z., & Al-Owais, K. S. (2020). Adherence of geriatric patients and their beliefs toward their medicines in the United Arab Emirates. *Journal of Pharmacy & Bioallied Sciences*, 12(1), 22. [Google Scholar](#)
- Kao, C.-P., Wu, Y.-T., & Tsai, C.-C. (2011). Elementary school teachers' motivation toward web-based professional development, and the relationship with Internet self-efficacy and belief about web-based learning. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 406–415. [Google Scholar](#)
- Khan, M. A., & Kiran, A. (2018). Organizational and task factors aimed at enhancing occupational expertise through teachers' professional development. *Cogent Education*, 5(1), 1465324. [Google Scholar](#)
- LaForce, M., Noble, E., & Blackwell, C. (2017). Problem-based learning (PBL) and student interest in STEM careers: The roles of motivation and ability beliefs. *Education Sciences*, 7(4), 92. [Google Scholar](#)
- Nevalainen, M., Lunkka, N., & Suhonen, M. (2018). Work-based learning in health care organisations experienced by nursing staff: A systematic review of qualitative studies. *Nurse Education in Practice*, 29, 21–29. [Google Scholar](#)
- Organization., W. H. (2016). *The World Health Report. Health Systems: Improving Performance*. Geneva: World Health Organization. [Google Scholar](#)
- Osei, S. A., Boahemaa, A. F., Peparah, W. K., Marfo-Kusi, A. A., & Pinamang, B. N. (2019). Continuous Professional Development on Job Performance of Registered Nurses in Ghana. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 116–128. [Google Scholar](#)
- Puteh, F., Kaliannan, M., & Alam, N. (2015). Learning for professional development via peers: A System Theory approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 88–95. [Google Scholar](#)
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., Pitafi, A. H., & Iqbal, S. M. J. (2020). Perceived compensation fairness, job design, and employee motivation: The mediating role of working environment. *South Asian Journal of Management*, 14(2), 229–246. [Google Scholar](#)
- Sadeghzadeh, N., Amiri-Farahani, L., Haghani, S., & Hasanpoor-Azghady, S. B. (2019). Iranian midwives' attitudes and beliefs toward physiological childbirth: a cross-sectional study. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 19(1), 1–8. [Google Scholar](#)
- Speet, M., & Francke, A. L. (2004). *Individuele professionalisering van verpleegkundigen in de beroepsopleiding en in de praktijk*. NIVEL Utrecht. [Google Scholar](#)
- Suangga, F., & Tuppal, C. P. (2017). Motivation among Indonesian nurses in pursuing continuing professional education and its relationship to their competencies. *Nurse Media Journal of Nursing*, 7(1), 24–34. [Google Scholar](#)

- Tsoi, S. L. N. M. T. A., de Boer, A., Croiset, G., Koster, A. S., & Kusurkar, R. A. (2016). Factors influencing participation in continuing professional development: a focus on motivation among pharmacists. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 36(3), 144–150. [Google Scholar](#)
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2003). Making learning count! Diagnosing the learning culture in organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132–151. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Neny Rif'ah, Sandra Dewi, Rina Anindita (2022)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

